

PARECER N.º 209/CITE/20274

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 428-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 17.01.2024, foi remetido à CITE, por correio eletrónico e por correio registado, pela entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Em 20.12.2023, a trabalhadora apresentou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

ASSUNTO: Requerimento de horário flexível.

Ex.mos Senhores,

..., na qualidade de V/ Trabalhadora com antiguidade a 13 de Julho de 2001, tendo dois filhos menores de 12 anos a meu cargo, com quem, para todos os efeitos, declaro viver em comunhão de mesa e habitação, mais especificamente:

- O. nascido a 07 /09/2016 e D. nascido a 18/10/2018.

Venho expor e requerer a V.Exas. o seguinte:

Nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º e 212º, nº 2, do Código do Trabalho, o trabalhador com responsabilidades familiares tem direito a solicitar ao empregador a atribuição de um horário flexível.

Assim, venho solicitar a V.Exas., nos termos do disposto do Art.º 56º do Código do Trabalho, a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos.

Sendo o pedido de horário flexível, conforme referido no Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça datado de 26/06/2022, antes de mais, um horário de trabalho, pode o trabalhador, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo, bem como, delimitar o período normal de trabalho diário.

Desta forma, venho através do presente requerer que o horário de trabalho a determinar pelo empregador de forma flexível tenha os seguintes limites:

- **Início pelas 09h30.**
- **Término pelas 18h30.**
- **Pausa de 1 hora de almoço.**

Descanso semanal aos sábados e domingos.

Não laboração em dia feriado.

(...)"

1.3. Em 09.01.2024, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que se transcreve:

"(...)

Assunto: Pedido de horário flexível

Estimada Sra.:

O Departamento de Recursos Humanos da ... (doravante, a "Empresa" ou "..."), envia-lhe esta comunicação em resposta ao seu pedido recebido a 20 de dezembro de 2023, no qual solicita um "horário flexível" nos seguintes termos: das 09h30 às 18h30, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira, com descanso semanal fixo aos sábados e domingos e sem laboração aos feriados.

Relativamente a este pedido, lamentamos informar que o solicitado por V. Exa. é atualmente impossível de acomodar na Empresa.

A este respeito, informamos que a nossa resposta à recusa do horário flexível solicitado se baseia essencialmente em razões de organização e gestão do ponto de ..., onde V. Exa. presta serviços, conforme se explica de seguida.

1) Motivos da recusa de concessão do horário específico solicitado

1.1 Razões jurídicas

Nos termos do artigo 212.º, n.º do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à ...

Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível.

Sucedo que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.º 2 e 3 do artigo 56.º do CT.

Em bom rigor, o seu pedido traduz-se na escolha de um horário de trabalho fixo das 09h30 às 18h30, sem trabalho aos fins de semana e dias feriados, não compatível com o atual regime de turnos em vigor e no qual se encontra integrada, o que corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho, o que não se enquadra no artigo 56.º do CT. A que acresce o facto de, do n.º 3 do art.º 56º do CT, decorrer muito claramente que caberá ao empregador a elaboração do horário flexível.

Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto artigo 57.º do CT. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido e que abaixo se elencam.

1.2 Razões de organização e de gestão da Loja

V. Exa., Sra. ..., encontra-se atualmente a trabalhar como Sales Assistant na loja situada no ...

Como é do seu conhecimento, para uma maior eficiência na gestão das nossas lojas e no atendimento ao cliente, salvo exceções pontuais, o modelo de contratação da ... baseia-se em turnos rotativos. Esta é uma prática corrente no sector do comércio i) tendo em conta as mudanças das necessidades que podem surgir no atendimento ao cliente, ii) bem como para uma maior flexibilidade nos períodos de maior afluência ao trabalho, nomeadamente em campanhas especiais (Natal, Dia da Mãe, Dia dos Namorados, Saldos, etc.). Assim, este modelo organizacional é consubstancial, inerente e essencial à atividade que a ... desenvolve no mercado.

Na loja que V. Exa. Integra, que tem como período de funcionamento das 10:00h às 21:00h, são praticados os seguintes horários rotativos: diurno: 09h00 às 18h00 ou 09h30 às 18h30, intermédio: 11:00h às 20:h ou 12:00 às 21:00, ambos com uma hora de intervalo. A cada mês, as trabalhadoras da loja situada no ... prestam trabalho durante 5 dias da semana, com 2 dias de descanso rotativos. Portanto, no atual regime de turnos na loja em questão são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana.

Tendo em conta o que precede, há que ter em conta os horários do resto da equipa da ..., que tem de ser rotativa todas as semanas. Assim, os seus colegas que trabalham como assistentes de loja: a Sra. ... tem um horário de trabalho de 40 horas semanais, alternando entre os turnos da manhã e intermédios, de segunda a domingo; a Sra. ... tem um horário de trabalho de 30 horas semanais, alternando entre os turnos manhã e intermédios, de segunda a domingo; a Sra. ... tem um horário de trabalho de 20 horas semanais, normalmente atribuído de manhã e intermédios.

Caso o seu pedido fosse aceite, todas as semanas todas as restantes colaboradoras apenas realizariam horários intermédios, uma vez que o fecho da loja é às 21 horas. Só teriam a possibilidade de fazer manhãs ao fim de semana e as mesmas seriam repartidas pelas três trabalhadoras, dando muito poucas manhãs a cada colaborador.

Além disto, reforçamos ainda que, para atribuir o dia de descanso legalmente obrigatória uma vez por mês aos Domingos, os restantes membros da equipa em part-time teriam de trabalhar 8 horas aos Domingos, o que representa 3 horas de mais do que o que está estabelecido por norma para colaboradores em part-time.

Pelas razões descritas, aceitar a sua proposta de um turno fixo da manhã de segunda a sexta-feira significaria sobre dimensionar a equipa da manhã, em detrimento do turno intermédio/tarde e dos dias de fim de semana, o que afetaria seriamente a rentabilidade e, por conseguinte, o futuro deste ponto de venda.

Como é do seu conhecimento, a função de Sales Assistant na ... não se limita apenas ao atendimento ao cliente, mas implica também um rigoroso controlo diário de stocks, a comunicação do feedback diário das vendas, o registo dos indicadores comerciais, a recepção do produto, as transferências, a gestão das guias de stock, bem como a encomenda e a colocação do produto de forma otimizada para garantir uma venda eficiente, mantendo as orientações das diretrizes de ... Todas estas funções implicam que, em cada turno, não exista apenas Um Sales Assistant no ponto de venda, pois este não conseguiria assegurar tudo o que é exigido em termos de tarefas e de atenção ao cliente.

Seguem-se os dados da Loja em que presta serviços, de janeiro de 2023 a dezembro de 2023, que confirmam que este ponto de venda necessita de um número semelhante de Sales Assistants no turno intermédio/tarde e no turno da manhã para prestar um serviço adequado ao cliente que nos visita, para realizar as tarefas que lhes são confiadas, para assegurar o correto funcionamento do mobiliário e para não perder oportunidades de venda.

Os dados seguintes da loja onde trabalha, de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, confirmam que este ponto de venda requer um número semelhante de colaboradores nos turnos da tarde e da manhã e, sobretudo, mais pessoas de sábado para domingo, como justificam os dados relativos às transações e às vendas por hora.

Estes dados demonstram igualmente a necessidade de um reforço do pessoal neste ponto de venda entre sábado e domingo, um período de vendas muito representativo uma vez que, em apenas dois dias da semana se alcança aproximadamente 30% de vendas e transações, comparando proporcionalmente com os restantes 70% em cinco dias da semana.

Tabela I. Vendas e Transações ...

*Nas seguintes tabelas, reunimos dados de **Vendas (€) e Transações** registados nesta boutique, desde 1 de janeiro de 2023 até ao dia 31 de dezembro de 2023:*

Vendas Manhã (até 16h)	262.134,94€	54%
Vendas Tarde (a partir 16h)	226.903,64€	46%
	489.038,58 €	
Vendas Seg-Sex	348.646,93 €	71%
Vendas Sáb-Dom	140.391,65 €	29%
	489.038,58 €	
Transações Manhã (até 16h)	5791	53%
Transações Tarde (a partir 16h)	5064	47%
	10855	
Transações seg-sex	7794	72%
Transações sab-dom	3061	28%
	10855	

Como se pode verificar, as tabelas mostram que aproximadamente 30% das vendas e transações se realizam aos sábados e domingos e 47% das vendas e transações se realizam durante a tarde, a partir das 16 horas. Estes dados confirmam a necessidade de dispor do mesmo número de colaboradores no turno da tarde e de um maior número de colaboradores aos sábados e domingos, com o objetivo de (i) prestar um serviço personalizado ao cliente e (ii) poder realizar todas as tarefas administrativas e operacionais no ponto de venda.

1.3. Afetação das condições de trabalho

Além disso, de acordo com o raciocínio acima exposto, a sua afetação ao turno fixo da manhã nos dias da semana que solicita será prejudicial para os seus outros colegas:

- i) Outros/as trabalhadores/as seriam obrigados/as a alterar o seu horário de trabalho, organizando um turno fixo à tarde, em função do horário específico solicitado por V. Exa.
- ii) Assim, tal alteração prejudicaria também os direitos dos vossos colegas de conciliação da vida familiar e pessoal.

Ora, tal não é comportável para a ..., que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, sendo que só seria possível assegurar uma rotação de horário se fossem contratados mais trabalhadores, o que é, em absoluto, incomportável e injustificado para a loja em questão.

E afinal, V. Exa. tem, desde o início da sua relação laboral, perfeito conhecimento que as necessidades de trabalho da empresa nesta loja passavam pela realização do trabalho em regime de turnos, tendo em conta o horário de funcionamento da loja e do centro comercial onde esta se insere, o que foi determinante para a sua contratação (cfr. Indicado do seu contrato de trabalho).

Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configurariam "exigências imperiosas do

funcionamento da empresa" que, nos termos do artigo 57.^o, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da ...

2. Alternativas oferecidas por ...

Apesar da impossibilidade de acomodar o seu pedido, foi, todavia, decidido apresentar uma proposta alternativa que abaixo indicamos, a qual foi avaliada de acordo com a situação organizacional e estrutural das lojas, conjugando-a com as suas responsabilidades familiares. Assim, propõe-se a V. Exa. o seguinte:

40h semanais/5 dias por dia, de segunda a domingo, definidos e distribuídos da seguinte forma pela Empresa em cada mês:

- a) Quando preste trabalho de segunda a sexta-feira, poderá ser escalada num dos seguintes horários diurnos rotativos: 09h-18h; 09h30 – 18h30; 10h - 19h, sendo que em qualquer um deles terá uma hora para almoço;
- b) Quando o horário definido pela Empresa estipule a prestação de trabalho normal aos sábados e aos domingos, V. Exa. poderá integrar ou i) um dos horários diurnos indicados em a), ou ii) o horário da tarde, que é das 12h-21h, com uma hora de intervalo;
- c) Feriados: serão laboráveis metade dos feriados anuais, segundo necessidade da loja e previamente comunicado pela empresa respeitando a antecedência legalmente estabelecida, observando, consoante o caso, o referido nos pontos a) e b) anteriores;
- d) Os 2 dias de descanso semanal, nos termos atualmente praticados, continuarão a ser determinados e comunicados mensalmente pela empresa aquando da definição e divulgação dos horários dos trabalhadores na respetiva loja.

Em face do exposto, portanto, informamos que é **intenção da ... recusar o pedido formulado**, não obstante a alternativa oferecida a V. Exa. Informamos que continuamos à vossa disposição para discutir este assunto com vista a encontrar uma solução mutuamente satisfatória.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

1.4. Em 12.01.2024, por correio registado, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

"(...)

Ex.mos Senhores:

Segue a minha apreciação em resposta à recusa do pedido de horário flexível.

Venho por este meio atestar, novamente, que tenho 2 filhos, menores de 12 anos a meu cargo e a viver em comunhão de mesa e habitação.

Mais especificamente, o ... (5 anos) está diagnosticado com ..., sendo seguido em ...em consulta de Desenvolvimento no ... Encontra-se a fazer 4 sessões semanais de Terapias, nomeadamente ... e ainda frequenta de 2.ª a 6.ª feira o Pré-escolar.

Por não estar a conseguir acompanhar devidamente o meu filho é que tomei esta decisão.

O meu pedido encontra-se dentro dos moldes legais tal como vou transcrever:

"Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. "

Quando indicam:

"o modelo de contratação da ... baseia-se em turnos rotativos. Esta é uma prática corrente no sector do comércio..."

Pode-se verificar que nos últimos 3 meses, por exemplo, os horários elaborados não são rotativos.

Podemos facilmente verificar vários colaboradores com folgas que calham sempre nos mesmos dias.

Não existe escala de rotatividade, nunca sabemos em que dias as folgas vão ser. Se existisse um modelo de escala poderia ser mais previsível.

Desta forma não são atribuídos Sábados e fins de semana.

Além disto, os horários são entregues em cima do final do mês impossibilitando a conciliação e planeamento de qualquer atividade familiar.

Quando indicam:

"os seus colegas que trabalham como assistentes de loja: a Sra. ... tem um horário de trabalho de 40 horas semanais, alternando entre os turnos da manhã e intermédios, de segunda a domingo; a Sra. ... tem um horário de trabalho de 30 horas semanais, alternando entre os turnos manhã e intermédios, de segunda a domingo; a Sra. ... tem um horário de trabalho de 20 horas semanais, normalmente atribuído de manhã e intermédios"

Existe mais um colaborador com as Funções de Sales Manager ... a qual tem horário de 40 horas semanais.

Quando indicam:

"Além disto, reforçamos ainda que, para atribuir o dia de descanso legalmente obrigatória uma vez por mês aos Domingos, os restantes membros da equipa em part-time teriam de

trabalhar 8 horas aos Domingos, o que representa 3 horas de mais do que o que está estabelecido por norma para colaboradores em part-time."

Esta situação ocorre, os part-time quando laboram ao Domingo laboram quase sempre 8h. O contrato dos part times é alterado conforme as necessidades da empresa, ultrapassando a carga horária para o qual foram contratados.

Já existiu em 2023 um part time que laborava apenas ao sábado e domingo, fazendo as 8h com contrato de 16h semanais.

Se a faturação ao fim de semana justifica, não deveriam então escalar os part time? Porque o que acontece é que frequentemente folgam nesses dias em detrimento dos full time.

Quando indicam:

"Todas estas funções implicam que, em cada turno, não exista apenas um Sales Assistant no ponto de venda, pois este não conseguiria assegurar tudo o que é exigido em termos de tarefas e de atenção ao cliente."

No presente mês de Janeiro, existem vários dias em que estão apenas a laborar 2 colaboradoras por turno, ficando sozinhas das 10:00-12:00 e das 18:30 às 21:00.

Quando indicam:

"Seguem se os dados da Loja em que presta serviços, de Janeiro de 2023 a Dezembro de 2023, que confirmam que este ponto de venda necessita de um número semelhante de Sales Assistants no turno intermédio/tarde e no turno da manhã para prestar um serviço adequado ao cliente"

Escolhendo eu o horário 9h30-18h30, terei então que estar acompanhada com outra colega, desta forma conseguem assegurar a rotatividade de turno para os restantes elementos.

Quando indicam:

"Os dados seguintes da loja onde trabalha, de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, confirmam que este ponto de venda requer um número semelhante de colaboradores nos turnos da tarde e da manhã e, sobretudo, mais pessoas de sábado para domingo, como justificam os dados relativos às transações e às vendas por hora...."

A loja insere-se na ..., sendo os nossos principais clientes a massa trabalhadora do centro do ..., estudantes e turistas.

A faturação ao fim de semana em época normal reduz significativamente, os trabalhadores estão de folga assim como os estudantes.

A localização e o fato de o estacionamento ser pago também é fator dissuasor para o cliente visitar o centro durante o fim de semana.

A segunda feira tem melhor comportamento de faturação superando muitas vezes sábados e domingos por exemplo.

Os valores e percentagens apresentadas relativos à semana vs fim de semana realmente são muito equiparados e isto se deve ao fato de o mês de Dezembro representar o melhor mês de faturação na

Também evidenciam que a maior parte das transações são efetuadas de manhã até às 16h, portanto o horário solicitado enquadra-se nas necessidades.

Para concluir, o horário por mim solicitado é perfeitamente exequível com o número de colaboradores existente.

Já foi atribuído a vários colaboradores no passado.

Quero desde já agradecer a abertura para negociar.

Este ano irei completar 13 anos ao serviço, dos quais sempre me orgulhei e orgulho de vestir a camisola.

Continuo a identificar-me com os valores da marca, os quais honro todos os dias atendendo com excelência os nossos clientes.

Sou da opinião que a ... oferece resistência nas questões legais relativas à parentalidade.

Em virtude da Vossa recusa peço o favor de fazerem seguir toda a documentação legal e obrigatória ao cuidado do CITE de forma a este poder emitir um parecer.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União

Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm

igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo

56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após

decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo

56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora declara ter dois filhos menores de 12 anos a seu cargo, nascidos a 07/09/2016 e a 18/10/2018, com quem, para todos os efeitos, declara viver em comunhão de mesa e habitação. Solicita a atribuição de horário flexível, enquanto for legalmente admissível, por forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos, indicando os seguintes limites: Início pelas 09h30 e Término pelas 18h30, pausa de 1 hora de almoço, com descanso semanal aos sábados e domingos e não laboração em dia feriado.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em pedido não se enquadrar no conceito de horário flexível por configurar um pedido de horário de trabalho fixo (das 09h30 às 18h30, sem trabalho aos fins de semana e dias feriados, não compatível com o atual regime de turnos em vigor, o que corresponde a uma concreta escolha do horário de trabalho) que não se enquadra no artigo 56.º do CT e em motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço que se baseiam essencialmente

em razões de organização e gestão do ponto de ..., nomeadamente, por **(1)** No período de funcionamento das 10:00h às 21:00h, são praticados os seguintes horários rotativos: diurno: 09h00 às 18h00 ou 09h30 às 18h30, intermédio: 11:00h às 20:h ou 12:00 às 21:00, ambos com uma hora de intervalo e prestam trabalho durante 5 dias da semana, com 2 dias de descanso rotativos; **(2)** que os horários do resto da equipa tem de ser rotativa todas as semanas, Sra. ... de 40 horas semanais, alternando entre os turnos da manhã e intermédios, de segunda a domingo; a Sra. ... de 30 horas semanais, alternando entre os turnos manhã e intermédios, de segunda a domingo; a Sra. ... de 20 horas semanais, normalmente atribuído de manhã e intermédios; **(3)** Caso o pedido fosse aceite, todas as restantes colaboradoras apenas realizariam horários intermédios e só teriam a possibilidade de fazer manhãs ao fim de semana e as mesmas seriam repartidas pelas três trabalhadoras, dando muito poucas manhãs a cada colaborador; **(4)** para atribuir o dia de descanso legalmente obrigatória uma vez por mês aos Domingos, os restantes membros da equipa em part-time teriam de trabalhar 8 horas aos Domingos, o que representa 3 horas de mais do que o que está estabelecido por norma para colaboradores em part-time; **(5)** significaria sobre dimensionar a equipa da manhã, em detrimento do turno intermédio/tarde e dos dias de fim de semana, o que afetaria seriamente a rentabilidade e, por conseguinte, o futuro deste ponto de venda; **(6)** os dados confirmam a necessidade de dispor do mesmo número de colaboradores no turno da tarde e de um maior número de colaboradores aos sábados e domingos, com o objetivo de (i) prestar um serviço personalizado ao cliente e (ii) poder realizar todas as tarefas administrativas e operacionais no ponto de venda e **(7)** a sua afetação ao turno fixo da manhã nos dias da semana que solicita será prejudicial para os seus outros colegas.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Começando por analisar-se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.31. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.32. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.33. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

2.34. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.35. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.36. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.37. De facto, **deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a** desde que esta seja referenciada **como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.**

2.38. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.39. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.40. Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.41. Não se mostra despiciendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo

Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt: “(...) *No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1*”.

2.42. Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.43. Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, por não resultar demonstrado objetivamente como a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento.

2.44. Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências do serviço prestado por uma equipa constituída por 4 elementos, em que só dois trabalham a tempo inteiro, contudo apesar de alegado, quais os horários de trabalho e quantos trabalhadores são necessários por turno, não o comprova.

2.45. Em rigor, não resulta demonstrado que a organização implementada de prestação de trabalho em regime de turnos rotativos sem dias de descanso semanal fixo, num modelo de 5 dias de trabalho e 2 dias de descanso, é a que permite assegurar o funcionamento do espaço explorado pela entidade empregadora dentro do funcionamento acordado com centro comercial, mormente por a entidade empregadora mencionando o número total de trabalhadores/as da equipa que integra, na verdade é que não comprova que perante os

turnos existentes e os trabalhadores/as necessários/as para os assegurar - quais são os turnos e/ou períodos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado.

2.46. Contudo, considerando o alegado de a equipa ser constituída por 4 elementos, em que só dois elementos trabalham a tempo inteiro e que a afetação da trabalhadora ao turno fixo da manhã nos dias da semana será prejudicial para os seus outros colegas, de forma a terem a possibilidade de conciliarem da forma mais equitativa a sua vida profissional com a familiar, mormente o dia de descanso legalmente obrigatória uma vez por mês aos Domingos, salienta-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõem que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.47. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela

trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 14 DE FEVEREIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS
REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS
DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E
CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**